

ABSTRACT

Effect of Interpersonal Communication and the Work Environment on Employee Performance PT.Systran Electronics Card Zone Batam

by:
**Muapia
Nuryanti
Kurniawaty Fitri**

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: muapia_pia@yahoo.com

Human resources as one of the internal factors that play an important role in the success or failure of an organization's goals. PT.Systran Electronics Company Zone Card Batam is a company engaged in the manufacture of electrical passport in the hope this effort can be developed in the future and is able to utilize the development of increasingly sophisticated technology. To that end, the Company PT.Systran Electronics Card Zone should pay attention to the performance of its employees, especially in terms of interpersonal communication and a good working environment and coordinate all elements of the activities carried out by their employees to be motivated to improve their performance. The purpose of this study was to analyze the influence of interpersonal communication and work environment on employee performance.

The data used is primary data in the form of questionnaires obtained from company employees PT.Systran Electronics Card Zone as a respondent. The population in this study were all employees of as many as 42 people. Sampling technique used is the census sample, in which all members of the population sampled. To analyze the effect of interpersonal communication and work environment on employee performance used multiple linear regression statistical analysis.

Results showed that interpersonal communication and work environment either simultaneously or partial effect on employee performance. The most dominant variable in affecting the performance of employees is interpersonal communication, followed by a variable work environment.

From the conclusions obtained from this study, the researchers gave some suggestions from the results of this study are expected to pay more attention to the company PT.SEZCard side of interpersonal communication and the working environment of employees in order to obtain the maximum performance of employees, focusing attention in terms of equality of employees, and establish individual good of subordinates to superiors and superiors to subordinates in order to realize the vision and mission of the company in the future.

Keywords : *Employee Performance, Interpersonal Communication, Work Environment.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai modal karyawan perlu dikelola agar tetap

menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus .

Menurut Hasibuan (2011:244) Perencanaan atau perubahan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik

dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih tanpa peran dari SDM tidak berarti apa-apa. Kinerja akan dapat ditingkatkan dengan memberikan rangsangan dan daya penggerak sehingga semangat kerja meningkat.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai 2011:548). Dan Usman (2011:488) Mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja merupakan kunci yang harus berfungsi secara aktif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai 2011:548). Kinerja Menurut (Payaman Simanjuntak 2008:1) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2005: 67).

Melalui perbincangan langsung kepada pihak perusahaan PT.SEZCard, fenomena kinerja yang terjadi pada karyawan perusahaan yaitu kualitas kerja yang meliputi ketelitian dan kecepatan penyelesaian kerja dalam menjalankan tugas dimana target atau program kerja masih dibawah dari standar yang ditetapkan. Dengan demikian pekerjaan tersebut akan tertunda dari waktu yang

ditentukan dimana hal ini mengindikasikan kerja sama antara setiap pegawai dengan pegawai lainnya belum baik. Berikut data pencapaian kerja karyawan dalam lima Tahun belakangan dalam pembuatan kartu dan perpanjangan kartu passport elektrik pada PT.SEZCard Batam.

Tabel 1: Pencapaian Karyawan dalam Pembuatan Kartu dan Perpanjangan Kartu pada PT.SEZCard Batam Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja / Tahun	Target Perusahaan / Tahun (Rp)	Pencapaian Kinerja Karyawan / Tahun (Rp)	Persentase Pencapaian (%)
2009	50	222	66.600.000.000	53.280.000.000	80
2010	46	222	66.600.000.000	36.763.200.000	55.2
2011	45	222	66.600.000.000	47.952.000.000	72
2012	42	222	66.600.000.000	55.944.000.000	84
2013	42	222	66.600.000.000	44.755.200.000	67.2

Sumber: PT.SEZCard Batam

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil pencapaian karyawan setiap tahunnya dalam bentuk Rupiah. Pada Tahun 2010 hasil pencapaian karyawan menurun menjadi sebesar 55.2% lalu pada Tahun berikutnya 2011 kembali meningkat menjadi 72% dan 2012 sebanyak 84% namun kembali mengalami penurunan pada Tahun selanjutnya sehingga pada Tahun 2013 pencapaian karyawan menjadi 67.2%.

Sule (2008:299) Mengungkapkan komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam sebuah organisasi. Komunikasi interpersonal bisa dilakukan antar individu dalam satu bagian, antar bagian dalam organisasi.

Salah satu faktor untuk merangsang dan meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal sangat penting dalam menjalankan fungsi utama di dalam organisasi, kendali (kontrol, pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional dan informasi. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan di

dalam organisasi antar perseorangan, baik secara dialog yang saling berhadapan dan bertatap muka maupun melalui media yang dapat merubah perilaku atas dasar saling adanya pemahaman di antara kedua belah pihak. Jika komunikasi kurang baik sesama rekan kerja mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja pegawai. (Umar, 2004:107)

Kartono (2006:21) Mengatakan Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi kejenuhan dan kelelahan para pegawai. Meskipun faktor lingkungan kerja ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi masih banyak instansi maupun perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Termasuk PT. SEZCard dimana karyawannya mempunyai penilaian sendiri terhadap lingkungan kerja disekitarnya.

Perlunya komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standard kebutuhan layak seperti pemilihan dan penempatan pekerja, pendidikan dan pelatihan, rancangan tugas, penilaian dan imbalan, dan lain sebagainya akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya, yang merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa meningkatkan pelayanan pada konsumen dan meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Systran Electronics Zone Card dalam bentuk skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Pt. Systran Electronics Zone Card Batam.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat ditarik beberapa rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Systran Electronics Zone Card Batam?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Systran Electronics Zone Card Batam?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Systran Electronics Zone Card Batam?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SEZCard Batam.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. SEZCard Batam.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SEZCard Batam.

Manfaat Penelitian

1. Peneliti untuk digunakan sebagai salah satu sarana untuk mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang selama ini diperoleh dalam bidang Manajemen SDM.
2. Perusahaan dan Obyek yang diteliti sebagai referensi dan penyedia informasi untuk bahan pertimbangan serta untuk memberikan masukan dalam menentukan arah kebijakan dalam keputusan manajemen SDM nya.
3. Lingkungan akademis dapat dijadikan referensi bacaan dan bahan rujukan untuk menambah wawasan dalam

melakukan penelitian selanjutnya dibidang manajemen SDM.

TINJAUAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai 2011 : 548). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Payaman Simanjuntak 2008:1). Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja kinerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dari pekerjaan yang diembannya.

Tika (2008:121) mengungkapkan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja merupakan kunci yang harus berfungsi secara aktif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. (Usman 2011:488)

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah "*Performance appraisal*", menurut pendapat Leon C.Megginson, sebagaimana dikutip Mangkunegara, Anwar Prabu adalah "Suatu proses yang digunakan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan

yang dimaksudkan."Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja bagi organisasi diantaranya: Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, Perbaikan kinerja, Kebutuhan latihan dan pengembangan, Pengambilan keputusan dalam hal penempatan (promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian), Untuk kepentingan penelitian pegawai, Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Mengatasi Hambatan dalam penilaian kinerja

Terdapat beberapa cara dalam mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam penilaian kinerja pegawai yaitu :

- a. Memberikan latihan kepada penilai
- b. Melibatkan penilai dalam penentuan formulir penilaian
- c. Menekankan pimpinan pegawai akan pentingnya penilaian unjuk rasa
- d. Memberikan penghargaan kepada pimpinan penilai
- e. Memilih penilai yang tepat.

2. Komunikasi Interpersonal

Muhammad (2010:158) mengungkapkan komunikasi interpersonal adalah tempat pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lain atau biasanya di antara dua orang yang langsung diketahui balikkannya. Klasifikasi komunikasi interpersonal yaitu; interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan, wawancara.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting didalam menentukan sampai seberapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif mencapai

tujuan yang sudah ditentukan. Penelitian menyatakan adanya hubungan langsung antara komunikasi dan produktivitas, dimana melalui komunikasi yang baik dan lemah lembut dalam perusahaan maka karyawan akan bekerja secara lebih produktif, efektif, efisien dan dengan kepuasan kerja yang cukup besar apabila mereka mengerti bukan hanya kebutuhannya sendiri yang terpenuhi akan tetapi juga kebutuhan kelompok maupun organisasi secara total (Rivai, 2004:273)

Dalam kehidupan sehari-hari, tidak peduli dimana seseorang berada, seseorang tersebut tidak dapat menghindari untuk selalu berkomunikasi dengan orang-orang yang ada di sekelilingnya. Komunikasi selalu terjadi di setiap kegiatan hidup manusia baik dalam hidup bermasyarakat, pendidikan, pekerjaan, dan lain sebagainya. Dalam hidup berorganisasi, komunikasi adalah salah satu hal terpenting yang pengaruhnya sangat besar untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Prinsip komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pemberian dan penerimaan pesan antara dua atau diantara orang-orang dalam kelompok kecil melalui satu saluran atau lebih, dengan melibatkan beberapa pengaruh dan umpan balik. Komunikasi interpersonal melibatkan hubungan pribadi antara dua individu atau lebih.

Untuk melangsungkan komunikasi interpersonal, perlu memperhatikan prinsip komunikasi interpersonal sebagai berikut:

- a. Kita tidak mungkin terhindar dari kehidupan tanpa komunikasi
- b. Semua komunikasi merujuk kepada isi dan hubungan di antara partisipan
- c. Komunikasi tergantung pada pertukaran antar partisipan atas dasar kesamaan sistem tanda dan makna
- d. Setiap orang berkomunikasi menggunakan rangsangan dan respon berdasarkan sudut pandangannya sendiri

- e. Komunikasi interpersonal dapat merangsang timbulnya saling meniru atau saling melengkapi perilaku antara individu yang satu dengan yang lainnya (Muhammad Surya, 2003:127)

Masalah dalam Komunikasi

Kesalahan menyusun pesan yang dikomunikasikan dapat menjadi halangan besar dalam proses komunikasi. Karena adanya kesalahan dalam penyusunan pesan, maka pesan-pesan banyak yang diterima secara tidak tepat, penerima jadi tidak dapat menangkap arti dari pesan yang diterimanya.

Kegagalan menyusun cara mendapatkan *feedback* merupakan salah satu penghalang juga untuk dapat berkomunikasi secara efektif. Karena itu sebagai pimpinan, seseorang mempunyai cara-cara yang tepat agar secara terus-menerus mendapatkan *feedback*. Salah satu cara yang penting dalam hal ini adalah membina hubungan yang erat dengan bawahan. Karena itu perlu diciptakan suatu suasana atau semangat persaudaraan antar pegawai dan antara para pegawai dan pimpinan.

3. Lingkungan Kerja

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sedangkan Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001:31) adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

KERANGKA PENELITIAN

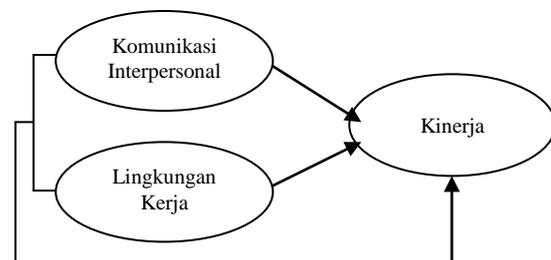
Untuk mencapai tujuan perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber-sumber yang akan digunakan secara optimal untuk meningkatkan laba sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tergantung dari Kinerja karyawannya. Sehingga faktor komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- a. Salah satu faktor untuk merangsang dan meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi interpersonal.

Komunikasi interpersonal sangat penting dalam menjalankan fungsi utama di dalam organisasi, kendali (kontrol, pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional dan informasi. Jika komunikasi kurang baik sesama rekan kerja mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja pegawai. (Umar, 2004:107)

- b. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Kartono (2006:21)
- c. Dikutip dari jurnal Fery Handi Putra (2013) di samping komunikasi interpersonal faktor lain yang teridentifikasi adalah lingkungan kerja yang diketahui memiliki pengaruh terhadap kinerja. Keduanya saling berkaitan untuk dapat mempengaruhi diri pribadi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib memperhatikan jalannya komunikasi interpersonal dan menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Umar (2004:107) dan Nitisemito (2000:96)

Gambar 1 : Kerangka Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian :

- a. Diduga bahwa Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja karyawan secara simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Systran Electronics Zone Card Batam.
- b. Diduga bahwa komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Systran Electronics Zone Card Batam.
- c. Diduga bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh kinerja karyawan PT. Systran Electronics Zone Card Batam

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan diperusahaan PT. Systran Electronics Zone Card. Jl.Hang Lekiu, Nongsapura Ferry Terminal Batam.Penelitian ini dilaksanakan selama 3 minggu pada awal bulan oktober sampai dengan berakhir penelitian ini.

Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Anwar Sanusi (2011:87) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karekteristik dari kumpulan itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada perusahaan PT. Systran Electronics Zone Card yang saat ini karyawannya berjumlah 42 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Anwar Sanusi (2011:87) sampel merupakan seleksi terhadap bagian elemen-elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan

seluruh karakteristik yang ada. Elemen adalah subjek dimana pengukuran itu dilakukan, bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel. Seluruh populasi berjumlah 42 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, teknik pengumpulan sampel yaitu sampel sensus.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

1. Data primer: data yang penulis peroleh dari perusahaan PT.SEZCard seperti pendapat responden tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara lisan maupun tulisan.
2. Data sekunder : data yang penulis peroleh dari perusahaan PT.SEZCard dalam bentuk yang sudah jadi seperti data karyawan, sejarah institusi serta struktur organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah bagaimana cara memperoleh sumber data yang dimaksud dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Interview, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan para karyawan dan staf-staf yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.
2. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara membagikan angket (kuesioner) kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut Umar (2003:49). Metode ini dirancang sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan yang diteliti, yang di tuangkandalam bentuk pertanyaan. Butir-butir pertanyaan dikelompokkan masing-masing sesuai dimensi yang diteliti dan jawaban yang diperoleh di berikan

bobot dengan pengukuran berdasarkan skala *likert*.

- Pengumpulan data lainnya berupa dokumen-dokumen perusahaan yang diperlukan.

Statistik Deskriptif

Metode deskriptif yaitu suatu metode yang membahas permasalahan dengan menguraikan dan menjelaskan sehingga diperoleh gambaran tentang permasalahan yang sebenarnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang memperlihatkan tanggapan responden faktor-faktor kinerja. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor 1 sampai 5 yaitu (Sugiono, 2003:86):

Tabel 2: Skor Untuk Tiap Penilaian Respdnen

Jawaban	Nilai
SS = Sangat setuju	5
S = Setuju	4
N = Netral	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sebagai acuan untuk menentukan kriteria dari mayoritas tanggapan responden dilakukan dengan mengacu kepada tabel acuan interval dari Dajan (2001:44) berikut ini:

Tabel 3: Kriteria Acuan Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Rentang Skor	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Setuju / Rendah
2,60 – 3,39	Ragu-ragu / Cukup Tinggi
3,40 – 4,19	Setuju / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Tinggi

Sumber: Dajan, 2001:44

Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r_{tabel} . Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Nilai r_{tabel} diperoleh dengan persamaan $N-2 = 42-2 = 40$ (lihat tabel r dengan df 42) = 0.304.

Tabel 4: Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.SEZCard

Variabel Penelitian	Item	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0.694	0.304	Valid
	2	0.699	0.304	Valid
	3	0.593	0.304	Valid
	4	0.658	0.304	Valid
	5	0.729	0.304	Valid
	6	0.669	0.304	Valid
	7	0.622	0.304	Valid
	8	0.592	0.304	Valid
	9	0.666	0.304	Valid
	10	0.617	0.304	Valid
Komunikasi Interpersonal (X1)	1	0.520	0.304	Valid
	2	0.569	0.304	Valid
	3	0.561	0.304	Valid
	4	0.605	0.304	Valid
	5	0.690	0.304	Valid
	6	0.382	0.304	Valid
	7	0.573	0.304	Valid
	8	0.610	0.304	Valid
	9	0.578	0.304	Valid
	10	0.636	0.304	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0.730	0.304	Valid
	2	0.484	0.304	Valid
	3	0.779	0.304	Valid
	4	0.627	0.304	Valid
	5	0.786	0.304	Valid
	6	0.377	0.304	Valid
	7	0.677	0.304	Valid
	8	0.576	0.304	Valid
	9	0.729	0.304	Valid
	10	0.675	0.304	Valid

Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas dapat dilihat bahwa seluruh data tiap variabel dinyatakan sudah valid karena nilai *corrected item total correlation* berada diatas atau lebih besar dari 0.304 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik, sedangkan 0,7 dinyatakan dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan Reliable	Keterangan
Kinerja	0.849	0.6	Reliable
Komunikasi Interpersonal	0.765	0.6	Reliable
Lingkungan Kerja	0.849	0.6	Reliable

Sumber: Data Olahan, 2014

Hasil penelitian dengan menggunakan SPSS 17.0 didapat hasil untuk variabel kinerja dan lingkungan kerja sebesar 0,849 yang berarti hasil data sudah baik dan dapat dipercaya sedangkan pada variabel komunikasi interpersonal sebesar 0.765 yang berarti data sudah dapat diterima.

Uji Hipotesis

Berdasarkan distribusi tanggapan responden menurut perolehan skor untuk seluruh variabel dapat digunakan untuk memberikan informasi responden mengenai besarnya persentase kategori dari tanggapan mereka.

Namun demikian dari hasil skor tersebut belum dapat digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan tentang pengaruh antara variabel bebas (komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk mendapatkan kesimpulan yang valid, maka perlu dilakukan serangkaian pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda.

1. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan program SPSS, untuk mengetahui bagaimana pengaruh

variabel-variabel tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Pengujian Regresi Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	1.465
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,378
Lingkungan Kerja (X2)	0,286

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari hasil pengujian regresi berganda tersebut dapat ditarik sebuah persamaan regresi: $Y = 1.465 + 0,378X_1 + 0,286X_2$. Persamaan regresi ini dapat ditaksirkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.465 mengandung arti bahwa jika diasumsikan seluruh variable independen dalam penelitian adalah konstan atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1.465. Hal ini biasa terjadi karena pengaruh faktor-faktor lain yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini.
2. Nilai koefisien regresi variable Komunikasi Interpersonal adalah 0,378 dengan tanda positif (+). Ini mengandung arti bahwa jika variable komunikasi interpersonal diasumsikan konstan, dan terjadi peningkatan pada variable komunikasi interpersonal sebesar 1 poin, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PTSEZCard sebesar 0.378.
3. Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja sebesar 0.286 dengan tanda positif(+). Ini mengandung arti bahwa jika variabel lingkungan kerja diasumsikan konstan, dan terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja sebesar 1 poin, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.SEZCard sebesar 0,286.

2. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil untuk persamaan regresi berikut:

Tabel 7: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.586	.25088

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2014

Dari tabel 5.11 diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) adalah 0,586. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT.SEZCard, 58.6% nya ditentukan oleh faktor variabel Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 41.4% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel independen (komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) maka dapat dilakukan dengan Uji F. Nilai F_{tabel} diketahui adalah 3,238 dengan $\alpha = 0,05$.

Tabel 8: Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.784	2	1.892	30.063	.000 ^a
Residual	2.455	39	.063		
Total	6.239	41			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2014

Diketahui F_{hitung} sebesar 30,063 dengan signifikansi 0,000. F_{tabel} dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{tabel} = 42 - 2 - 1 ; 2$$

$$F_{tabel} = 39 ; 2$$

$$F_{tabel} = 3,238$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dari tabel 5.12 diketahui F_{hitung} 30.063 > F_{tabel} 3,238, dan sig. F 0,000 < α 0,05. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah, apabila komunikasi interpersonal di perusahaan PT.SEZCard dapat berjalan dengan baik dan karyawan perusahaan mendapat lingkungan kerja yang nyaman maka dapat dipastikan kinerja para karyawan secara signifikan akan meningkat dan memberikan pengaruh yang positif.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari masing-masing variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja, secara terpisah (parsial) terhadap kinerja karyawan perusahaan. Nilai t_{tabel} diketahui sebesar 2,023 dan $\alpha = 0,05$.

a. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT.SEZCard

Dari hasil pengujian parsial, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji-t Variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig t	α
Komunikasi Interpersonal	3,266	2,023	0,002	0,05

Sumber: Data Olahan 2014

Dari tabel 5.13 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel komunikasi interpersonal adalah sebesar 3,266 > nilai t_{tabel} sebesar 2,023, dan nilai sig. t_1 0,002 < α 0,05. Dengan hasil demikian maka disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT.SEZCard Batam.

Implikasi dari hasil kesimpulan ini adalah semakin positif dan baiknya dalam menjaga komunikasi interpersonal yang terjalin oleh para karyawan perusahaan

dalam bekerja sehari-hari maka dapat dinyatakan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan PT.SEZCard Batam.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.SEZCard

Dari hasil pengujian parsial, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji-t Variabel Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig t	α
Lingkungan Kerja	2,968	2,023	0,005	0,05

Sumber: Data Olahan 2014

Dari tabel 5.14 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 2,968 > nilai t_{tabel} sebesar 2,023, dan nilai sig. t₁ 0,005 < α 0,05. Dengan hasil demikian maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT.SEZCard Batam.

Implikasi dari hasil kesimpulan ini yaitu semakin positif dan baiknya kondisi lingkungan kerja perusahaan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan PT.SEZCard Batam.

Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi berganda maka didapatkan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi penyimpangan baik uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan cara menguji perhitungan yang dilakukan dengan program bantu SPSS, dimana apabila signifikan dari Kolmogorov-Sinirnov lebih besar dari nilai 0,5 (α = 0,5) berarti data berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya. Hasil

pengujian normalitas data uji Kolmogorov-Smirnov seperti dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 11: Hasil Uji Normalitas untuk Variabel Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kinerja Karyawan	Komunikasi Interpersonal	Lingkungan Kerja
N	42	42	42
Normal Parameters ^a	Mean 3.8381	3.6405	3.4881
	Std. Deviation .39009	.46015	.55225
Most Extreme Differences	Absolute .104	.159	.080
	Positive .084	.088	.074
	Negative -.104	-.159	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z	.675	1.033	.521
Asymp. Sig. (2-tailed)	.752	.236	.949

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

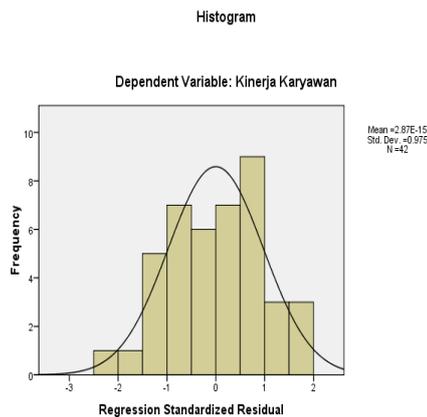
Sumber: Data Olahan 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. variabel 0,752; 0,236 dan 0,949 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram dan normal P-P Plot.

a. Kurva Histogram

Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva histogram.



Sumber: Data Olahan 2014

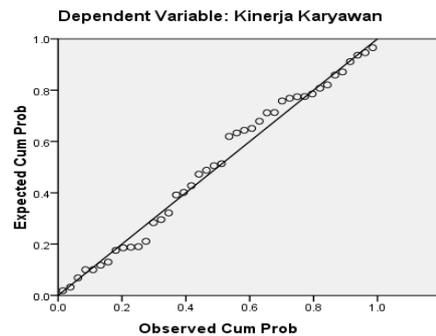
Gambar 2: Grafik Kurva Histogram Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kurva histogram diatas menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, modelregresi berdistribusi normal.

b. Grafik Normal P-P Plot

Pengujian normalitas dilakukan pada model regresi yang akan diuji dengan melihat normal *Probability Plot*. Jika *Plotting* data terletak pada garis diagonal atau mendekati, berarti data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya bila sebaran data menjauhi garis normal berarti tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2005). Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titikpada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan 2014

Gambar 3: Grafik normal probability plot komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada gambar normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual* diatas dapat kita lihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti diagonal. Artinya adalah data berdistribusi normal dan layak diuji.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah tidak adanya hubungan yang linier antara variabel independen. Jika terdapat hubungan linier antara sesama variabel independen maka dapat dikatakan model terkena masalah multikolinier. Jika terjadi hubungan sesama variabel independen maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar independen sama dengan nol. Dengan VIF (Variance Inflation Factor) dan CI (Condition Index), jika VIF < 10 atau CI < 10, tidak terdapat atau bebas dari multikolinieritas.

Tabel 12: Hasil uji Multikolinieritas

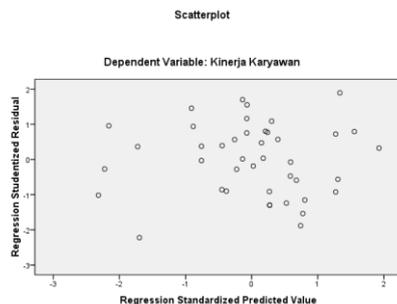
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Komunikasi Interpersonal	.542	1.845
Lingkungan Kerja	.542	1.845

Sumber: Data Olahan 2014

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk variabel bebas sebesar $1,845 < 10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Olahan 2014

Gambar 4: Uji Heteroskedastisitas Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola mendatar yang dapat ditarik satu garis lurus. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

Pembahasan dari penelitian ini menyangkut tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Systran Electronics Zone Card Batam.

Dikutip dari jurnal Fery Handi Putra (2013) di samping komunikasi interpersonal faktor lain yang teridentifikasi adalah lingkungan kerja yang diketahui memiliki pengaruh terhadap kinerja. Keduanya saling berkaitan untuk dapat mempengaruhi diri pribadi pekerja dalam menjalankan tugas-

tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib memperhatikan jalannya komunikasi interpersonal dan menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengujian korelasi (R) komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.779 atau 77.9%. dimana korelasi atau hubungan komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi tingkat pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uji F, didapatkan hasil diketahui $F_{hitung} 30.063 > F_{tabel} 3,238$, dan $sig. F 0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya bahwa penelitian ini dapat dibuktikan yaitu komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.SEZCard.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi interpersonal sangat penting dalam menjalankan fungsi utama di dalam organisasi, kendali (kontrol, pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional dan informasi. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan di dalam organisasi antar perseorangan, baik secara dialog yang saling berhadapan dan bertatap muka maupun melalui media yang dapat merubah perilaku atas dasar saling adanya pemahaman di antara kedua belah pihak. Jika komunikasi kurang baik sesama rekan kerja mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja pegawai. (Umar, 2004:107) munculnya komunikasi yang baik menimbulkan kenyamanan dalam bekerja.

Untuk melihat pengujian pada variabel komunikasi interpersonal dilihat dari hasil Uji-t untuk variabel komunikasi interpersonal (X1) yakni nilai t_{hitung} variabel komunikasi interpersonal adalah sebesar $3,266 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 2,023, dan nilai sig. t_1 $0,002 < \alpha$ 0,05. Dengan hasil demikian maka disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT.SEZCard Batam. Kesimpulannya semakin positif dan baiknya dalam menjaga komunikasi interpersonal yang terjalin oleh para karyawan perusahaan dalam bekerja sehari-hari maka dapat dinyatakan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan PT.SEZCard Batam.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Kartono (2006:21)

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kerja karyawan.

Untuk melihat pengujian pada variabel lingkungan kerja dilihat dari hasil Uji-t

untuk variabel lingkungan kerja (X2) yakni nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar $2,968 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 2,023, dan nilai sig. t_1 $0,005 < \alpha$ 0,05. Dengan hasil demikian maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT.SEZCard Batam. Kesimpulan dari hasil ini yaitu semakin positif dan baiknya kondisi lingkungan kerja perusahaan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan PT.SEZCard Batam.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitiandi PT. Systran Electronic Zone Card dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.SEZCard. Yang artinya peningkatan terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja maka akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya penurunan terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja maka akan disertai pula dengan penurunan kinerja karyawan.
- b. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT.SEZCard yang dapat dilihat dari hasil nilai uji-t untuk variabel komunikasi interpersonal. Ini berarti pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin baik pula kinerja karyawan PT.SEZCard.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT.SEZCard yang dapat dilihat dari nilai hasil uji-t untuk

variabel lingkungan kerja. Ini berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin bagus lingkungan kerja maka semakin bagus pula kinerja karyawan PT.SEZCard.

- d. Dari hasil interpretasi koefisien korelasi dapat menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

SARAN

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

- a. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan hendaknya selalu menjaga komunikasi dengan baik serta lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dilakukan demi menciptakan rasa nyaman dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan yang baik.
- b. Untuk respon karyawan pada variabel komunikasi interpersonal didapat pernyataan yang dinilai ragu-ragu diperoleh dari pernyataan nilai kesetaraan sangat tinggi. Untuk itu pemimpin perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada karyawan menyangkut kesetaraan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk membangun perusahaan.
- c. Respon karyawan pada variabel lingkungan kerja didapat pernyataan yang nilainya ragu-ragu diperoleh dari pernyataan hubungan antar individu berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu, menjadi tugas pemimpin perusahaan yang harus mampu menciptakan rasa kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan agar dapat meningkatkan nilai yang lebih

lagi kedepannya untuk kemajuan perusahaan.

- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur penelitian dan kepustakaan penelitian-penelitian yang akan datang. Khususnya studi yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap karyawan PT.Systran Electronics Zone Card Batam.
- e. Kepada peneliti yang akan datang diharapkan dapat menggunakan dan mencari metode lain dalam pengumpulan data penelitian, memperluas jumlah populasi dan sampel penelitian agar jumlah yang diperoleh nantinya akan lebih besar dalam mewakili hasil penelitian, serta peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan memperluas model penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menemukan pemahaman baru terhadap pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, *et al.*, 2011. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: UIIPres Jogjakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Liliweri, Alo, 2007. *Dasar-Dasar*

- Komunikasi Kesehatan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira and Sjafri, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Galia.
- Muhammad, Arni, 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan and Sunarto, H. 2007. *Pengantar statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Surya, Muhammad. 2004. *Psikologi Konseling*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Sule, Ernie Tisnawati. 2008. *Pengantar Manajemen*. Cet-3. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisionerv dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Tika, M.P. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husein. 2008. *Manajemen*. Cet-3. *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*. Vol. 3 No. (1). Diakses 5 Juli 2012 Jakarta : Bumi Aksara Kinerja Karyawan.